



Phil

Deutsche Gesellschaft
für Philosophie e.V.

Mitteilungen

Sommer 2023 — Nr. 60

Schwerpunkt Wissenschaftszeitvertragsgesetz

- Einleitung: Die Reform der Reform
- Interview mit Prof. Dr. Amrei Bahr
- Die Situation des (philosophischen) Mittelbaus in der Schweiz
- Unvereinbare Welten: Der §109, das österreichische Universitätsgesetz & diejenigen, über die entschieden wird

Aus der Geschäftsstelle

Impressum



Seite 2

Seite 5

Seite 7

Seite 11

Seite 15

Seite 15

Die Reform der Reform: das WissZeitVG im Fokus

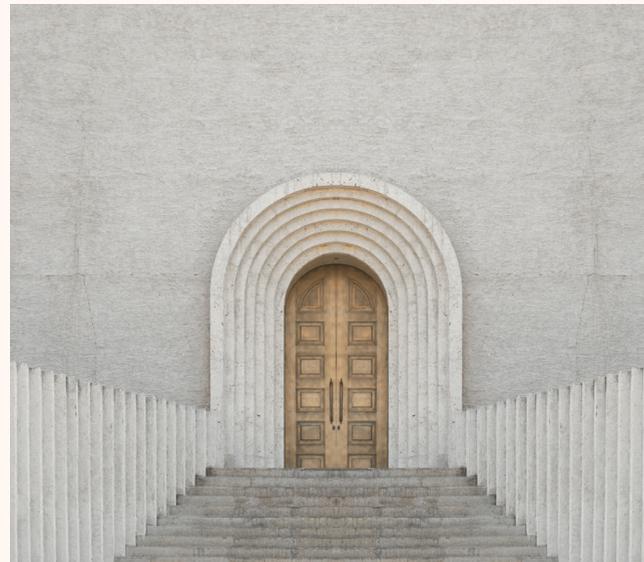
von PD Dr. Nicola Mößner

„Bitte wählen Sie eine Möglichkeit aus: Nach Beendigung Ihrer Ausbildung wollen Sie weiterhin im Wissenschaftssektor arbeiten?“

- (A) Ja;
- (B) Nein;
- (C) Ja, eigentlich schon, aber...‘

Am 17. März 2023 legte das BMBF einen ausgearbeiteten Vorschlag für die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) vor.¹ In diesem Gesetzestext werden die Beschäftigungskonditionen und -zeiträume für den wissenschaftlichen ‚Nachwuchs‘² bis zur Promotion und danach geregelt. In Deutschland galt in diesem Zusammenhang bisher das, was umgangssprachlich als die ‚Sechs-plus-sechs-Jahres-Regelung‘ bezeichnet wurde (sprich: eine Höchstbeschäftigungsdauer mittels befristeter Arbeitsverträge von je

maximal sechs Jahren vor und nach der Promotion, Arbeitszeitverlängerungen auf Grund von Elternzeiten etc. nicht eingerechnet). Diese bisherige Regelung hat massiv zu prekären Arbeits- und Lebenssituationen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland beigetragen.³ Eine Überarbeitung des WissZeitVG scheint daher dringend geboten.

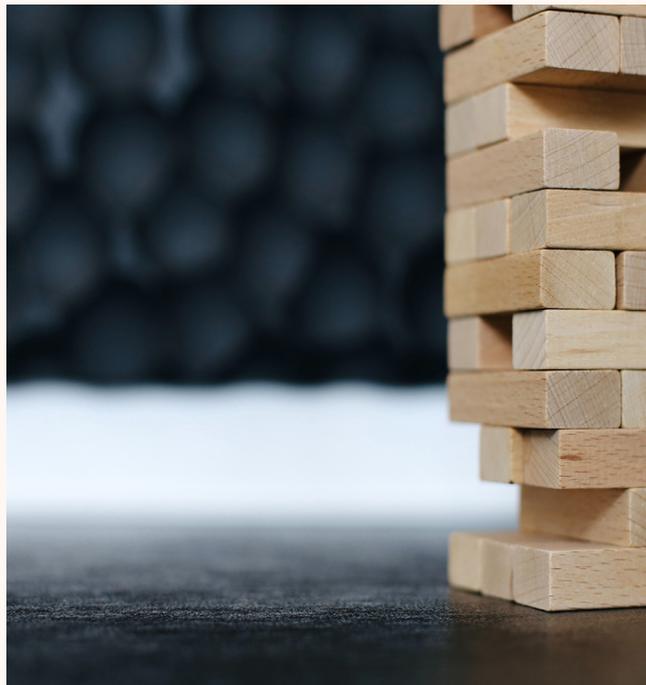


Grundsätzlich unterstützt die DGPhil den Leitgedanken des Reformvorhabens, wie er im Koalitionsvertrag für die 20. Legislaturperiode festgehalten wurde: „Gute Wissenschaft braucht verlässliche Arbeitsbedingungen. Deswegen wollen wir das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf Basis der Evaluation

reformieren. Dabei wollen wir die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase deutlich erhöhen und frühzeitiger Perspektiven für alternative Karrieren schaffen. Wir wollen die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit knüpfen und darauf hinwirken, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden. Wir tragen für eine verbesserte Qualitätssicherung der Promotion Sorge. Wir wollen die familien- und behindertenpolitische Komponente für alle verbindlich machen.“ (Z. 661-669)⁴ Wie gesagt, dass der ursprüngliche Gesetzestext dringend einer Reform bedarf, darüber sind sich wohl alle einig. Argumentiert wird mit der ‚Bewahrung des Wissenschaftsstandorts Deutschlands‘ ebenso wie mit der ‚Absicherung von Nachwuchswissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase und darüber hinaus‘. Kurz: Ohne durch berufliche (Langfrist-) Perspektiven motivierte Wissenschaftler*innen keine Innovationen für Wirtschaft und Gesellschaft. Diese Argumentation trifft aber ebenso auf den vorgelegten Reformvorschlag des WissZeitVG zu. Dieser wurde nach massiver Kritik bereits zwei Tage nach Veröffentlichung, also am 19. März 2023, wieder zurückgezogen.⁵

Martin Stratmann, Präsident der Max-Planck-Gesellschaft, und Otmar Wiestler, Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft, haben kürzlich den gerade skizzierten Weg der kritischen Argumentation gewählt. In ihrem Gastbeitrag für die „Frankfurter Allgemeine Zeitung“⁶ plädieren sie für eine stärkere

Beachtung der R3-Phase in der anstehenden Novellierung des WissZeitVG, also jener beruflichen Phase, die sich an die PostDoc-Jahre anschließt und die Zeit bis zur Berufung auf eine unbefristete Professur überbrückt. Den Autoren ist dabei durchaus bewusst, dass dieses akademische Ziel nicht immer erreicht werden kann, sodass sie ausdrücklich festhalten: „In dieser Karrierephase im fortgeschritteneren Lebensalter ist das Bedürfnis nach einem sicheren Arbeitsplatz aus offensichtlichen Gründen besonders ausgeprägt.“



Wir halten daher eine Verpflichtung zu einer Grundabsicherung im Sinne einer Rückfallposition in jedem Fall für vertretbar.“ Darüber hinaus sehen beide auch die Notwendigkeit, im akademischen Bereich für anfallende Daueraufgaben entsprechend entfristete Stellen jenseits der Professur einzurichten. Ihr Modell – sechs Jahre für die Promotionsphase, max. vier Jahre für die PostDoc-Phase plus weitere vier bis sechs Jahre für die R3-Phase – greift damit einen der zentralen Kritikpunkte am bisherigen Reformvorschlag des Gesetzestextes des BMBF auf: die angestrebte Verkürzung der PostDoc-Zeit (ohne zusätzliche R3-Phase) auf maximal drei Jahre.⁷

Man kann die derzeitige Diskussion um jenes Gesetz, das die berufliche Situation junger Forscher*innen in Deutschland regelt, auf diese schmale betriebswirtschaftlich gedachte Formel bringen. Man sollte aber auch das komplexere Bild der universitären Ausbildung im deutschsprachigen Raum in den Blick nehmen, um gegenwärtige Entwicklungen und Diskussionsbeiträge besser beurteilen und alternative Vorschläge unterbreiten zu können. Wie sinnvoll ist es beispielsweise, weiterhin den Status einer postulierte zunehmenden Gleichstellung der Geschlechter im akademischen Bereich an einer steigenden Zahl von Habilitandinnen festzumachen⁸, wenn dieser Qualifikationsschritt zunehmend ins Leere führt?⁹ Soll die Habilitation als Qualifikationsschritt überhaupt weiterhin (in den Geisteswissenschaften) erhalten werden? Eine

Verkürzung der PostDoc-Phase erschwert doch gerade die Erstellung einer entsprechend umfangreicheren Forschungsarbeit. Wie plausibel ist es, Nachwuchswissenschaftler*innen Forschergruppen aufbauen zu lassen, wenn der absehbar notwendige nächste Bewerbungsschritt der Gruppenleitung ggf. die prekäre Beschäftigungssituation der Gruppenmitglieder weiter verschärft?

Zu dem komplexeren Bild gehört ferner der nachdrückliche Hinweis der Mitglieder der „Young High Energy Physicists Association (yHEP)“, dass unsichere und befristete Arbeitsverträge, verbunden mit häufigen Ortswechseln gerade in der PostDoc-Phase (aber wohlgemerkt nicht nur hier) etwas sind, was man sich schon im gegenwärtigen System überhaupt erst einmal leisten können muss. In ihrem Positionspapier zur Novellierung des WissZeitVG halten sie entsprechend fest: „Wir fordern daher eine Reform des deutschen Wissenschaftssystems, die nicht Beschäftigungsmöglichkeiten einschränkt, sondern zuverlässig mehr Perspektiven auch jenseits einer Professur schafft: Damit eine wirkliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreicht wird und verlässlich planbare Karrierewege wirklich ermöglicht werden. Die Wissenschaft darf nicht nur denjenigen offenstehen, die es sich leisten können, unter prekären Bedingungen zu leben und zu forschen.“¹⁰

Auch DGPhil und GAP haben sich kritisch mit dem Problem prekärer Beschäftigungsverhältnisse in der akademischen

Philosophie auseinander- und für eine nachhaltige Nachwuchsförderung eingesetzt: „Nachwuchsförderung darf nicht dazu führen, dass eine akademische Laufbahn immer unrealistischer wird und hoch talentierte Philosoph*innen die Universität aus strukturellen Gründen verlassen. Sie muss nachhaltig angelegt sein. Dies bedeutet zum einen, dass der hierarchische Aufbau der Institute verändert werden muss: Einer kleinen Zahl von unbefristeten Professuren darf nicht weiterhin eine große, ja immer größer werdende Zahl von befristeten Mitarbeiter*innenstellen gegenüberstehen. Zum anderen heißt dies auch, dass es Aufstiegsmöglichkeiten geben muss: Wer in Lehre und Forschung hervorragende Arbeit leistet, sollte die Chance haben, an einem Institut befördert zu werden. Damit die wissenschaftliche Qualität gewahrt bleibt, muss freilich jede Beförderung an ein transparentes, klar definiertes Verfahren gebunden sein.“¹¹

In dieser Ausgabe der DGPhil-Mitteilungen möchten wir (Karsten Engel, Moritz Gansen und Nicola Mößner als Mitglieder des erweiterten Vorstands der DGPhil) zu einem vertiefenden Einblick in die gegenwärtigen Reformbestrebungen¹² des WissZeitVG beitragen. Zu diesem Zweck soll in dieser Ausgabe der DGPhil-Mitteilungen neben der Bereitstellung von Hintergrundinformationen zu den derzeitigen Entwicklungen insbesondere auch der sprichwörtliche Blick über den Tellerrand des WissZeitVG, also auf die Lage des philosophischen Nachwuchses im deutschsprachigen Raum (Österreich und Schweiz), ermöglicht werden.

Anmerkungen

- 1 Vgl. BMBF, <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/kurzmeldungen/de/2023/03/230317-wisszeitvg.html>, eingesehen am 02. Juni 2023.
- 2 Es kann an dieser Stelle die Frage aufgeworfen werden, ob es überhaupt zutreffend ist, hier immer von ‚Nachwuchs‘ zu sprechen. Nicht nur das fortgeschrittene biologische Alter, sondern auch die langjährige Arbeit im Wissenschaftssystem selbst lassen für den einen oder die andere die Frage nach der Berechtigung dieser Bezeichnung auftreten.
- 3 Zu den Hintergründen vgl. auch „Wie der Forschernachwuchs durch Befristungen ausgebremst wird“, 04.04.2023, <https://www.deutschlandfunk.de/wissenschaftszeitvertragsgesetz-reform-universitaet-forschung-100.html>, eingesehen am 04. Juni 2023.
- 4 BMBF, „Reform des WissZeitVG - Wesentliche Inhalte im Überblick“, <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/230317-wisszeitvg.html>, eingesehen am 04. Juni 2023.
- 5 Vgl. „Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Befristung als Chance?“, academics: <https://www.academics.de/ratgeber/wisszeitvg-wissenschaftszeitvertragsgesetz>, eingesehen am 02. Juni 2023.
- 6 Vgl. „Wir brauchen international wettbewerbsfähige Forschungskarrieren“, in: FAZ vom 31.05.2023, https://zeitung.faz.net/faz/geisteswissenschaften/2023-05-31/2b18d1113f2a-921b25e62deaeaaa18c2/?GEPC=s5&wt_zmc=nl.int.zonau-dev.112331552451_422971992558.nl_ref, eingesehen am 02. Juni 2023.
- 7 Vgl. Mößner, N.: „Gekommen um zu bleiben? Zum Neuentwurf des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“, in: Mitteilungen, Frühling 2023, Nr. 59, S. 2f., <https://www.dgphil.de/fileadmin/media/documents/mitteilungen/Mitteilungen-der-DGPhil-Nr-59.pdf>.
- 8 Vgl. „Frauen an Hochschulen weiter unterrepräsentiert“, in: Forschung & Lehre, 05.07.2022, <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/frauen-an-hochschulen-weiter-unterrepraesentiert-4845>, eingesehen am 04. Juni 2023. „Leaky Pipeline“ prägt weiterhin die Wissenschaft“, in: Forschung & Lehre, 23.11.2020, <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/leaky-pipeline-praegt-weiterhin-die-wissenschaft-3277>, eingesehen am 04. Juni 2023.
- 9 Die Relevanz dieses Punktes trat in einer Diskussion mit Dr. Ulrike Ramming, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät 9 der Universität Stuttgart, deutlich zu Tage.
- 10 Young High Energy Physicists Association (yHEP): „Stellungnahme von yHEP zur geplanten Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“, 26.05.2023, https://yhep.desy.de/sites/sites_custom/site_yhep-association/content/e61874/e203015/yHEPstatement_deutsch_WissZVG.pdf, eingesehen am 02. Juni 2023.
- 11 Vgl. „Nachhaltige Nachwuchsförderung. Vorschläge zu einer Strukturreform an Instituten für Philosophie. Ein gemeinsames Positionspapier der Deutschen Gesellschaft für Philosophie und der Gesellschaft für Analytische Philosophie“, <https://www.gap-im-netz.de/images/gap/Nachhaltige%20Nachwuchsfoerderung.pdf>, eingesehen am 02. Juni 2023. Weitere Informationen hierzu finden sich auch in den DGPhil-Mitteilungen Nr. 41, Herbst 2018, <https://www.dgphil.de/fileadmin/media/documents/mitteilungen/Mitteilungen-der-DGPhil-Nr-41.pdf>.
- 12 Am 06. Juni 2023 wurde vom BMBF eine weitere Fassung des Reformvorschlages vorgelegt, vgl. „BMBF stellt neuen Reformentwurf für das WissZeitVG vor“, in: Forschung & Lehre, 06.6.2023, <https://www.forschung-und-lehre.de/politik/bmbf-stellt-neuen-reformentwurf-fuer-das-wisszeitvg-vor-5677>, eingesehen am 08. Juni 2023.

Es geht schließlich nicht allein um faire Arbeitsbedingungen, sondern auch um ein nachhaltiges, zukunftsfähiges Wissenschaftssystem.“

Interview mit Prof. Dr. Amrei Bahr

PD Dr. Nicola Mößner

unter Mitwirkung von Moritz Gansen und Karsten Engel

Als Mitinitiatorin der Initiative „#IchBinHanna“ bist Du stark in die derzeitigen Diskussionen rund um die Aktualisierungen des WissZeitVG involviert. Wie würdest Du den aktuellen Stand der Diskussionen beschreiben? Gibt es Fortschritte? Oder bleibt alles beim Alten?

Erfreulicherweise können wir in der Debatte einige Fortschritte verzeichnen, sowohl inhaltlich als auch im Hinblick darauf, wie sich die gewonnenen Einsichten politisch niederschlagen. Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung widmet unserem Thema zwei Absätze, die all unsere Kernforderungen enthalten. Das Eckpunktepapier zur Gesetzesreform, das alle drei Ampelparteien noch gemeinsam vorgelegt haben, konnte sich daran nicht messen lassen – gemeinsam mit den Initiativen #ProfsFürHanna und #ProfsFürReyhan haben wir erreicht, dass es nach nur 51 Stunden wieder zurückgezogen wurde. Dem inzwischen veröffentlichten Referentenentwurf fehlt zwar aus guten Gründen die Zustimmung von SPD und Grünen – beide Fraktionen haben mit ihrer Weigerung, den Entwurf des FDP-geführten Bundesministeriums für Bildung und Forschung mitzutragen, noch einmal sehr deutlich ihre Unterstützung für unser Anliegen bekräftigt –, aber selbst in diesen Entwurf hat u.a. mit dem Instrument der Anschlusszusage, das eine Art Tenure-Track-Verfahren für Mittelbaustellen darstellt, ein Vorschlag aus unserer #IchBinHanna-Community Eingang gefunden.

Würdest Du die aktuell laufende Diskussion eher als konstruktiv oder eher als verfahren bewerten?

Mittlerweile bestreitet eigentlich niemand mehr, dass es einen dringenden Änderungsbedarf gibt – in Bezug auf das WissZeitVG, aber auch in Bezug auf viele andere Aspekte des deutschen Wissenschaftssystems, etwa dessen Finanzierung. Unterschiede bestehen aber in der Bereitschaft zu einer mutigen Reform – gerade Vertreter*innen der Arbeitgeberseite wie die Hochschulrektorenkonferenz scheinen nach wie vor die Hoffnung zu haben, dass sie eine solche Reform noch abwenden können. Angesichts der enormen politischen und medialen Resonanz auf unsere Initiative bin ich aber zuversichtlich, dass immer mehr Beteiligte an der konstruktiven Diskussion mitwirken werden. Es geht schließlich nicht allein um faire Arbeitsbedingungen, sondern auch um ein nachhaltiges, zukunftsfähiges Wissenschaftssystem.

Welcher Aspekt müsste Deiner Meinung nach mehr Berücksichtigung bei der aktuellen Revidierung des WissZeitVG finden?

Das lässt sich so pauschal nicht beantworten, weil die Berücksichtigung relevanter Aspekte durch die diversen Akteur*innen unterschiedlich stark ausfällt. Der Aspekt des Ausgleichs von Benachteiligungen scheint mir aber insgesamt noch zu wenig berücksichtigt zu werden – oder er wird in einer Weise aufgegriffen, die Rätsel aufgibt. Die Allianz



der Wissenschaftsorganisationen etwa hat jüngst in einer Stellungnahme¹ für eine längere Phase befristeter Beschäftigung plädiert, weil diese diversitätsfördernd sei – Belege dafür, dass längere Unsicherheit die Teilhabechancen von benachteiligten Personen erhöht, werden aber nicht vorgelegt.

Siehst Du besondere Herausforderungen durch das WissZeitVG im Bereich der Geisteswissenschaften für die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses? Was könnte die Philosophie in den Prozess der Revidierung des WissZeitVG mit einbringen?

Mit der Behauptung, die #IchBinHanna-Debatte sei geisteswissenschaftlich geprägt, wird gelegentlich der Versuch unternommen, unsere Initiative zu diskreditieren. Damit soll unterstellt werden, dass die Befristungsproblematik ein rein geisteswissenschaftliches Problem sei. Das ist allerdings offenkundig unzutreffend, weil das WissZeitVG für alle Disziplinen gleichermaßen gilt. Richtig ist, dass sich viele Geisteswissenschaftler*innen an der Debatte beteiligen, darunter auch einige Philosoph*innen – das halte ich aber keineswegs für nachteilig, im Gegenteil: Dass wir im Systematisieren von Debatten und im Umgang mit Argumenten geschult sind, erweist sich beispielsweise als großer Vorteil. Ebenso können wir zu Thesen Stellung nehmen, die direkte Bezüge zur Philosophie aufweisen – darunter etwa die fragwürdige These, dass Generationengerechtigkeit dann gewährleistet sei, wenn möglichst vielen Mitgliedern einer jeden Generation die

Möglichkeit eingeräumt wird, zwölf Jahre lang mit diversen Kettenverträgen befristet beschäftigt zu sein und anschließend zur beruflichen Umorientierung gezwungen zu werden. Im Zusammenhang mit den laufenden Diskussionen wird viel von „Stakeholdern“ gesprochen, die dort zusammengebracht worden seien. Hast Du den Eindruck, dass alle relevanten Gruppen am Diskussionstisch vertreten sind? Gibt es Ungleichgewichte hinsichtlich der vertretenen Gruppen? Fehlt Deiner Meinung nach jemand in der Diskussionsrunde? Eine eklatante Lücke klafft sicherlich im Hinblick auf Personen aus marginalisierten Gruppen. Diejenigen, die nicht bereits mit Startvorteilen in das Wissenschaftssystem einsteigen



können, treffen die gegenwärtigen Missstände noch härter. Es wäre wünschenswert, dass die Personen, die dies betrifft, mehr Gehör finden. Ansonsten liegt es in der Natur der Sache, dass die Vertreter*innen der Arbeitgeberseite in einer durchaus mächtigen Position sind – aber das gleichen wir mit starken Argumenten und unserer Kommunikationsfähigkeit aus.

Was ist Dein Votum im Hinblick auf die Revidierung des WissZeitVG? Hat sich durch die neueste Fassung der Novellierung vom Juni 2023 etwas an Deiner Einschätzung diesbezüglich geändert? Siehst Du in dieser letzten Fassung des WissZeitVG eine positive Entwicklung oder eher nicht?

Einige Aspekte des im Juni vorgelegten Referentenentwurfs sind im Grundsatz zu begrüßen, etwa eine Mindestlaufzeit für Verträge in der Promotionsphase oder die schon erwähnte Anschlusszusage für Postdocs. Allerdings ist das 4+2-Modell für die Postdoc-Phase nach wie vor ungeeignet, die Ziele im Koalitionsvertrag zu erreichen. Postdocs könnten in dem Modell vier Jahre ohne jede Perspektive befristet beschäftigt werden; eine weitere Befristung für maximal zwei Jahre wäre nur noch mit einer Anschlusszusage möglich. Da es sich für wissenschaftliche Arbeitgeber voraussichtlich weiterhin rechnen wird, Postdocs immer wieder auszutauschen, weil vier Jahre ausreichend lang sind, um von deren Arbeitsleistung zu profitieren, werden Stellen mit Anschlusszusage wahrscheinlich gar nicht erst vergeben. Zudem erlaubt das

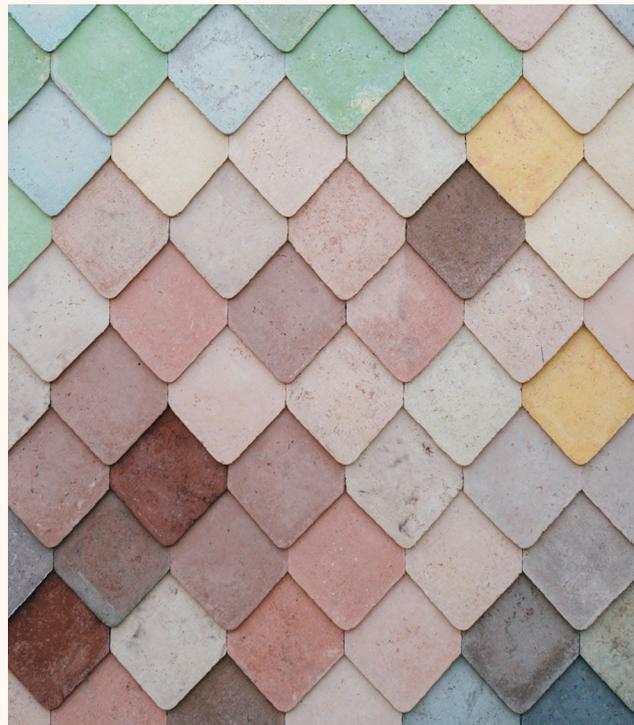
Modell keine sinnvollen Zielvereinbarungen für die Anschlusszusage: Welche Ziele sollen Postdocs in zwei Jahren erreichen, wenn Forschungsprojekte, Publikationen und Drittmittelakquise in aller Regel sehr viel mehr Zeit in Anspruch nehmen? Auch mit einer Habilitation ist 4+2 unvereinbar. Anders verhält es sich, wenn die Zeit vor der Anschlusszusage möglichst kurz ist, d.h. maximal zwei Jahre: Dann lohnt sich die Personalrotation für die Hochschulen nicht mehr. Vier Jahre sind außerdem ein realistischer Zeitraum für eine Zielvereinbarung. Um ganz sicher zu gehen, dass Hochschulen sich einer unbefristeten Besetzung von Haushaltsstellen nicht weiter verweigern, sollte außerdem – wie im März dieses Jahres von Tobias Rosefeldt im Blog von Jan-Martin Wiarda vorgeschlagen² – eine Befristungshöchstquote zum Einsatz kommen, die die maximale Zahl befristeter Stellen pro Einrichtung festlegt.

Anmerkungen

- 1 Vgl. <https://www.allianz-der-wissenschaftsorganisationen.de/themen-stellungsnahmen/wissenschaftskarrieren-ermoeglichen-kommentierung-der-allianz-der-wissenschaftsorganisationen-zum-wisszeitvg/>, eingesehen am 08. Juni 2023.
- 2 Vgl. <https://www.jmwiarda.de/2023/03/21freie-befristung-fester-prozent-satz/>, eingesehen am 08. Juni 2023.



Nicola Mößner, Mitglied des Erweiterten Vorstandes der DGPhil, sprach mit Amrei Bahr, Juniorprofessorin an der Universität Stuttgart und Mitinitiatorin der Initiative #IchBinHanna#.



Die Situation des (philosophischen) Mittelbaus in der Schweiz

von Prof. Dr. Angela Martin und Prof. Dr. Markus Wild, Basel

Die allgemeine Situation des akademischen Mittelbaus in der Schweiz

Ebenso wie in Deutschland steht die Situation des akademischen Mittelbaus auch an Schweizer Hochschulen in der Kritik. Der weitaus grösste Teil der Angestellten des akademischen Mittelbaus an Schweizer Hochschulen hat befristete Teilzeitverträge ohne Zukunftssicherheit. Der akademische Nachwuchs ist zudem potenziellem Machtmissbrauch und immer stärker werdendem Wettbewerb ausgesetzt, was der Qualität der wissenschaftlichen Arbeit nicht immer zuträglich ist. Diese Probleme werden langsam vermehrt auch auf universitärer

und politischer Ebene diskutiert. Im Herbst 2020 wurde eine nationale Petition zur Beendigung der Prekarität an Schweizer Hochschulen an die Bundesversammlung (Parlament) gerichtet, die bessere Forschungs-, Lehr- und Arbeitsbedingungen für den Mittelbau fordert, unter anderem auch in Form von mehr unbefristeten Anstellungen im akademischen Postdoc-Bereich.

Ein Jahr später lancierte die Gewerkschaft VPOD die nationale Kampagne „Stable Jobs – Better Science“, die Veranstaltungen und Aktionen an Schweizer Hochschulen umfasst. Ziel dieser Kampagne ist es, für mehr Dauerstellen und bessere Anstellungsbedingungen an Hochschulen zu werben.

An verschiedenen Universitäten werden zurzeit Massnahmen zur Verbesserung der Situation des Mittelbaus eingeführt oder diskutiert. Zu den bereits eingeführten Massnahmen gehören beispielsweise die Ausschreibung von Professuren als open rank1, was dem Nachwuchs mehr Stellenoptionen bietet, die Erhöhung der Anzahl der Assistenzprofessuren mit Tenure Track, die Förderung von Job-Sharing-Professuren sowie die Einrichtung unbefristeter Positionen und Stellen unterhalb der Professur (z. B. als Dozenturen oder senior lectureships). Zudem bietet neben der klassischen akademischen Karriere mit der Endstation Professur der sogenannte „Third-Space“ weitere Karrieremöglichkeiten in der Hochschule an der Schnittstelle von akademischem Betrieb und Verwaltung.

An einigen Schweizer Universitäten wird mit Unterstützung der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften und der Mittelbauorganisationen zudem diskutiert, ob es nicht erstrebenswert wäre, vom professurenzentrierten System mit zugeordneten Assistierenden gänzlich weg zu kommen. So schafft die Universität Zürich als erste in der Schweiz dieses Jahr unbefristete Stellen als Lecturer

beziehungsweise Senior Lecturer in Lehre und Forschung – eine Entwicklung, die wir sehr begrüssen.

Die Schweizerischen Hochschulen sehen in der Schaffung von Dauerstellen lediglich ein Instrument unter anderen zur Verbesserung der Situation, und sie betonen, dass dies nur mit zusätzlichen finanziellen Mitteln möglich ist. Das ist natürlich verständlich. Allerdings ist zu beachten, dass es den Professuren, Departementen und Fakultäten bereits heute oft möglich wäre, Mittel umzuwidmen und somit alternative Stellen einzurichten. So könnten beispielsweise finanzielle Mittel für Assistenzstellen, die Professuren zugeordnet sind, und Gelder für freigewordene Professuren gepoolt werden, um damit Dauerstellen mit unterschiedlichen Qualifikationszielen zu schaffen. Dies zeigt, dass es zur Verbesserung der Situation im Mittelbau nicht nur einer Erhöhung der finanziellen Mittel bedarf, sondern auch der grundsätzlichen Bereitschaft, von der klassischen Professur mit hierarchisch untergeordneten Stellen abzurücken. Es kann, in anderen Worten, nicht nur darum gehen, passiv-solidarisch auf zusätzliche finanzielle Mittel der öffentlichen Hand zu warten: der Mittelbau und die Professor*innen müssen auch bereit sein, ungemütliche Verteilungsfragen innerhalb der Hochschulen anzusprechen und zu diskutieren. Es besteht sonst die Gefahr, dass die prekäre Situation des Mittelbaus primär zu einer finanzpolitischen Forderung verkommt, anstatt zum Anlass einer allgemein verbesserten Förderpolitik zu werden.



Die Situation des Mittelbaus in der Schweizer Philosophie

Blicken wir spezifischer auf die Philosophie, so ist die Situation für Jungforscher*innen in der Schweiz ebenfalls prekär. Zwar hat sich die Stellenzahl in den letzten Jahrzehnten eher erhöht, zugleich ist aber der internationale Wettbewerb massiv gestiegen, denn Schweizer Hochschulen sind nach wie vor vergleichsweise sehr attraktive Arbeitgeberinnen. Trotzdem existieren nur wenige Assistenz-, Postdoc- und Qualifikationsstellen in der Philosophie, und diese sind oftmals mit tiefen Stellenprozenten ausgeschrieben (z. B. einem 50 %- oder 60 %-Pensum), weil beispielsweise eine Vollzeitstelle auf zwei Personen aufgeteilt wird. Dies bedeutet entsprechende finanzielle Einbussen und Lücken in der Altersvorsorge für die Arbeitnehmer*innen. Es bedeutet freilich nicht, dass nur Teilzeit gearbeitet wird. Auf akademischen Teilzeitstellen wird in der Regel weit über das vergütete Mass hinaus gearbeitet und die geschützte Forschungszeit fällt gewohnheitsmässig in die nicht-vergütete Arbeitszeit.

Allerdings sind sich die Universitäten dieser Problematik zusehends bewusst. So diskutieren verschiedene Universitäten, ob bei Assistierendenstellen in Zukunft die Vollzeitstelle der Standard sein sollte, von dem mit entsprechenden Gründen abgewichen werden kann. Positiv hervorzuheben ist zudem, dass die meisten Schweizer Assistierendenstellen eine in der Regel längere Laufzeit haben als in Deutschland:

Kurzverträge gibt es in diesem Segment selten, die meisten Stellen sind auf vier bis sechs Jahre angelegt. Die „6+6-Regel“ existiert zudem in der Schweiz nicht. Wenn jemand dies möchte und entsprechende Stellenangebote vorhanden sind, könnte er oder sie während Jahrzehnten als Postdoc oder wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in angestellt sein, sei es durch den Schweizerischen Nationalfonds (SNF) oder in der Form einer universitären Dozentur, die entfristet werden kann. Jedoch gibt es hier natürlich eine Planungsunsicherheit, wie auch bei den Lehrbeauftragten ohne befristete Festanstellung, die in juristisch problematischen Kettenverträgen Semester für Semester ihren Lebensunterhalt zusammstückeln müssen. Eine unwürdige Situation für Hochschulen in den reichsten Ländern der Welt!

Der SNF ist zweifellos die wichtigste und manchmal einzige Drittmittelquelle für philosophische Forschung und Karrieren in der Schweiz. Nach Abschluss des Doktorats können eigenständig Gelder eingeworben werden, um bis zu zwei Jahre mit einem eigenem Projekt an einer ausländischen Universität zu forschen (Postdoc Mobility genannt). Die Bewilligungsquote ist vergleichsweise hoch und Wiedereinreichungen sind möglich. Die meisten jungen und fortgeschrittenen Postdoktorand*innen im Fach Philosophie wählen die USA und Grossbritannien als Gastländer für ihren Forschungsaufenthalt. Allgemein ist internationale Mobilität in der Schweizer Philosophie ein grosser Vorteil für die Karriere und wird durch

den SNF stark gefördert. Allerdings hat dieser geographische „Mobilitätswang“ auch Schattenseiten, weil er insbesondere für Philosoph*innen mit familiären Verpflichtungen, festgestellten Partner*innen und schulpflichtigen Kindern oftmals schwierig zu erfüllen ist und einiges an Flexibilität verlangt. Mittlerweile hat der SNF den Mobilitätsbegriff jedoch erheblich erweitert. Neben der geographischen zählen nun auch institutionelle, disziplinäre oder sektorische Formen der Mobilität.²



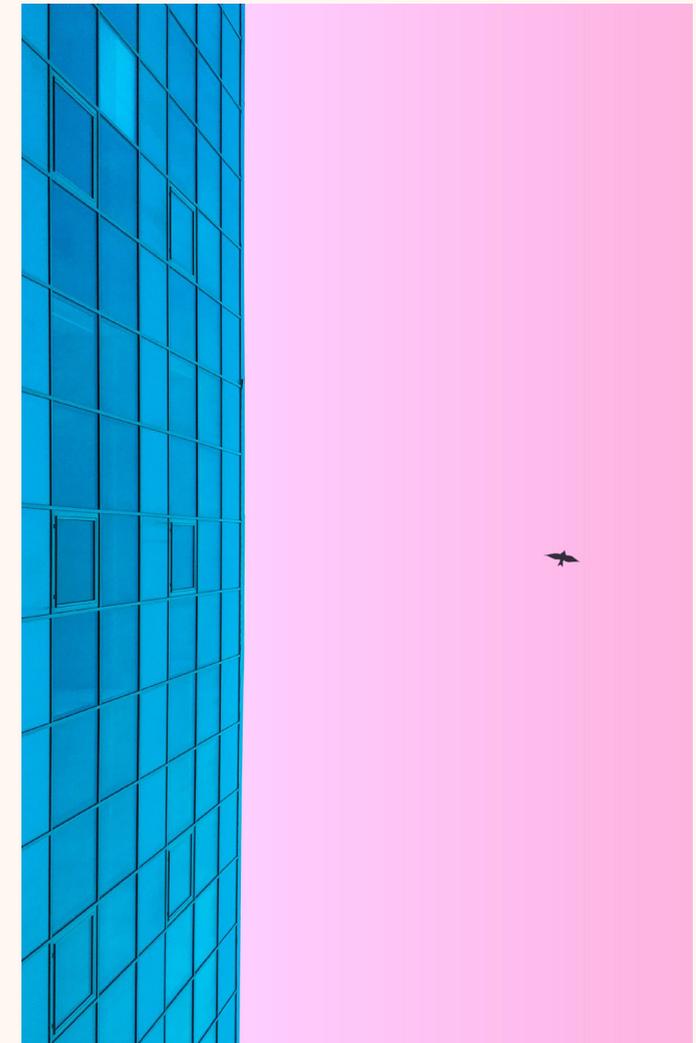
Während die Erfolgsquote bei den SNF-Mobilitätsstipendien direkt im Anschluss an die Dissertation vergleichsweise hoch ist, sind die weiteren Karriereförderinstrumente des SNF (wie beispielsweise Ambizione- und Eccellenza-Grants) kompetitiver. Diese können bis zu acht Jahre nach der Dissertation (Ausnahmen sind möglich) beantragt werden. Diese fortgeschrittenen Karriereförderinstrumente des SNF ermöglichen es übrigens, bereits vor der Habilitation (die ja ausschliesslich in der deutschsprachigen Schweiz gängig ist, nicht aber in der Lateinischen Schweiz) Stellen für Doktorierende und Postdoktorand*innen zu beantragen und diese zu betreuen. Extern begutachtete Zeitschriftenartikel – bevorzugt in englischer Sprache – spielen bei der Beurteilung neben dem Lebenslauf und der Qualität des Projekts eine wichtige Rolle. Für Philosoph*innen, die lediglich in einer der Landessprachen publizieren, kann dies zum Nachteil gereichen. Allgemein wird die Schweizer Philosophie immer internationaler, viele Institute verzeichnen einen Zufluss von Philosoph*innen aus dem Ausland, welche fast ausschliesslich in englischer Sprache arbeiten und publizieren. Das trifft auch auf immer mehr Schweizer Jungforscher*innen in der Philosophie zu.

Auch wenn die Förderung durch den SNF viele Vorteile für Philosoph*innen bietet, gibt es auch einige Nachteile im Schweizer System. Neben den strukturellen Stellen an den

Hochschulen bietet der SNF weitgehend die einzige Option auf Unterstützung eigener Forschung. In der Schweiz existieren kaum Stiftungen, bei denen Fördergelder für eigene Stellen oder Forschung in der Philosophie beantragt werden können.

Allgemein kann man feststellen, dass durch die Internationalisierung der Schweizer Philosophie die Habilitation und Monographien (je nach spezifischer Forschungsausrichtung) eine immer geringere Rolle spielen – zumal die Habilitation, wie gesagt, in der Lateinischen Schweiz nicht existiert. Nicht wenige Schweizer Philosoph*innen entscheiden sich mittlerweile für kumulative Dissertationen und Habilitationen. Es ist absehbar, dass immer mehr junge Philosoph*innen Dauerstellen und Professuren erhalten werden, ohne habilitiert zu sein, entweder weil sie sich international bewerben oder weil an deutschsprachigen Universitäten die Habilitationsäquivalenz als ausreichend erachtet wird. Aus unserer Sicht kann auf die Habilitation getrost und so schnell wie möglich verzichtet werden. Ihre Abschaffung erscheint uns in der Philosophie überfällig. Sie wäre aus unserer Sicht ein wichtiger Schritt in Richtung Unabhängigkeit und Autonomie der philosophischen Nachwuchsforschenden.

Die Schweizer Philosophie ist in der Diskussion zur Prekarität des akademischen Mittelbaus auffallend still. Dies ist erstaunlich, könnte sie doch mit ihren Werkzeugen viel zu Debatten



bezüglich sozialer Gerechtigkeit, fairer Ressourcenverteilung und akzeptabler und würdevoller Arbeitsbedingungen beitragen – nicht nur innerhalb der Gesellschaft allgemein, sondern insbesondere auch innerhalb ihrer eigenen Disziplin. Andererseits existiert in der Schweiz kein starker Verbund in der akademischen Philosophie, der als Plattform für solche Forderungen dienen könnte. Die Philosophische Gesellschaft Schweiz ist, anders als die DGPhil oder die GAP, nicht tragfähig genug für solche Zwecke. Hinzu kommt, dass die Deutsche und die Lateinische Schweiz unterschiedliche akademische Systeme ausgebildet haben und die Philosoph*innen in den beiden Landesteilen oftmals wenig über die Landesteile hinaus vernetzt sind. Dies erschwert eine wissenschaftspolitische Stellungnahme der akademischen Philosophie in der Schweiz.

Anmerkungen

- 1 Bei Ausschreibungen „open rank“ sind Wissenschaftler*innen verschiedener Erfahrungsstufen aufgerufen, sich zu bewerben. Im Berufungsverfahren wird die akademische Leistung zum sogenannten «akademischen Alter» ins Verhältnis gesetzt.
- 2 Unter „sektorieller“ Mobilität versteht der SNF das Sammeln verschiedener Erfahrungen in der Privatwirtschaft, in öffentlichen Ämtern oder in NGOs, die für das Forschungsvorhaben relevant sind.

Angela Martin ist Professorin für Philosophie mit dem Schwerpunkt angewandte Ethik an der Universität Basel.

Markus Wild ist Professor für theoretische Philosophie an der Universität Basel.



Unvereinbare Welten Der § 109, das österreichische Universitätsgesetz & diejenigen, über die entschieden wird

*von PD Dr. Paul*A Helfritzsch und Ass.-Prof. Dr. Donata Romizi,
Wien*

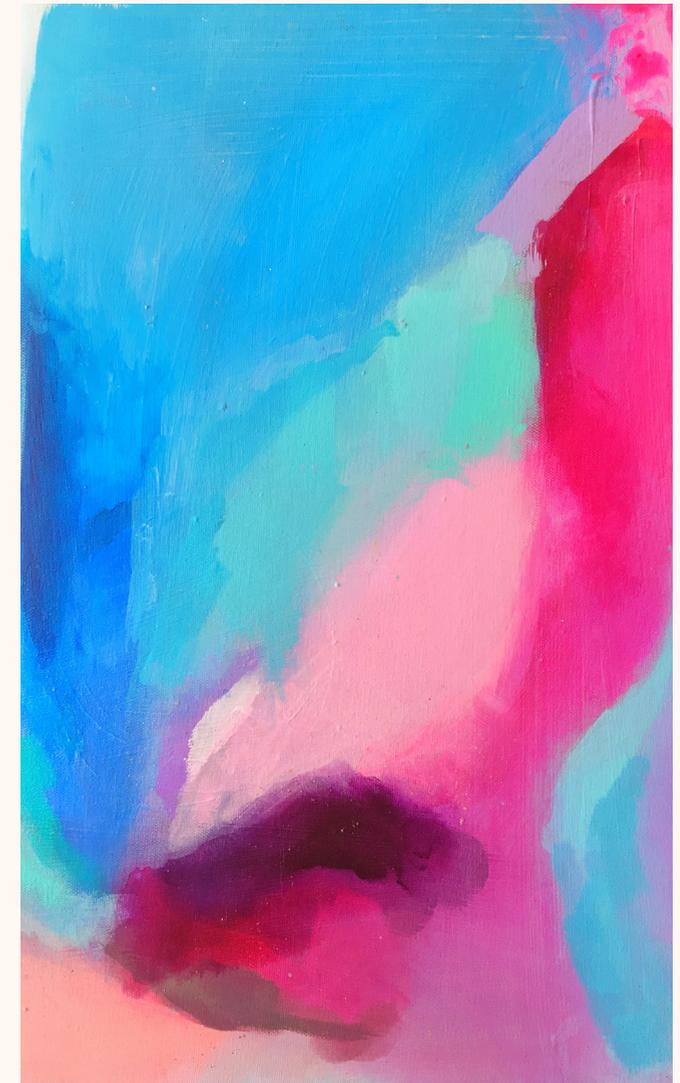
Zur Einleitung, nur ganz kurz. Fragt man sich, wie das universitäre Befristungswesen im deutschsprachigen Raum gestaltet ist und blickt man dabei nach Österreich, dann ist die kurze Antwort folgende: Das Universitätsgesetz regelt unter §109 die Befristungsmodalitäten für Wissenschaftler*innen unterhalb der Professur. Im Großen und Ganzen (mehr dazu unten) besagt § 109, dass eine Universität wissenschaftliche Mitarbeiter*innen höchstens acht Jahre lang nach der Promotion (incl. Projektbeschäftigung, Mutterschafts- und Krankheitszeiten) befristet beschäftigen darf. § 109 gibt aber keine Anweisung zur Umsetzung, zwingt weder zur Befristung noch zur Entfristung und so wird, ähnlich wie in

Deutschland, die Verantwortung für eine sinnvolle Ausgestaltung zwischen Gesetzgeber*in und Rektoraten hin und her geschoben. Aktuell betragen befristete Arbeitsverhältnisse im wissenschaftlichen Personal an österreichischen Universitäten 64-79 %.

Die Reaktionen: Diese Situation ist in vielen Hinsichten un/aus/haltbar und im österreichischen universitären Betrieb häufen sich derzeit die Protestveranstaltungen. Sie machen die Rahmenbedingungen, die ökonomischen Produktionsbedingungen des Wissens zum Thema; es geht um die Arbeitsbedingungen für den Großteil der wissenschaftlichen Beschäftigten. Wen wundert es da, dass sich mehrere Interessenverbände sehr negativ und deutlich gegen dieses Gesetz wenden – zu nennen wären dabei u.a. der Betriebsrat der Universität Wien, das Netzwerk Unterbau Wissenschaft (NUWiss),¹ das Elise-Richter-Netzwerk² und die IG Lektor*innen³. Grund dafür ist, dass die Gesetzeslage trotz ihrer Unterbestimmtheit fast immer eine weitere Verschärfung der Befristungsmodalitäten für nicht-professorale Beschäftigte bedeutet. Die maximalen Zeiten oder die maximale Anzahl der Verträge, über die man an einer Universität in Österreich beschäftigt sein darf, wurden für Post-Docs auf drei Verträge oder acht Jahre festgelegt, wobei jeder Vertrag nicht länger als sechs Jahre Laufzeit haben soll. Für Prae-Docs gibt es eine Frist von vier Jahren, in der das Gesetz nicht zur Anwendung kommt. Außerdem gilt eine andere Regelung für die sogenannten externen Lektor*innen: Personen mit

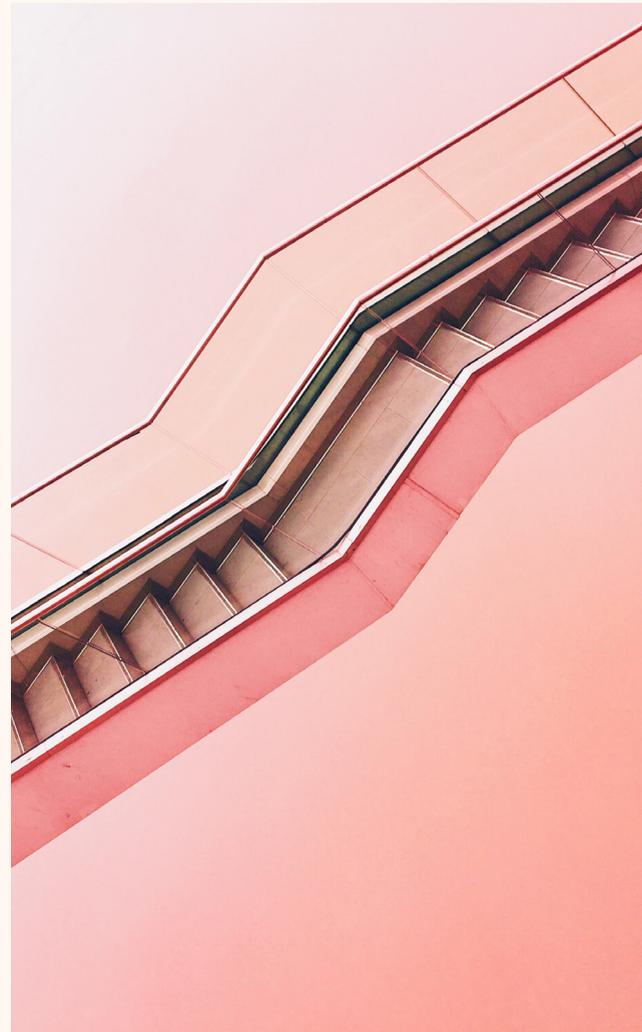
Lehraufträgen, die jeweils für ein oder mehrere Seminare semesterweise oder jährlich vergeben werden, um die Lücken innerhalb des Lehrangebotes zu füllen. Soweit erst einmal die Festlegungen, die durch das Gesetz getroffen werden.

Genauer zum § 109: Das Interessanteste am § 109⁴ ist viel weniger, was er explizit besagt, denn das ist nicht viel. Er besteht nur aus acht Punkten, alle nicht länger als vier Zeilen. Das Interessanteste ist, was er nicht beinhaltet. Die Rolle von Care-Arbeit. Die Bedeutung für Krankheitsfälle, chronische Erkrankungen und Behinderung. Die Auswirkungen auf Personen ohne europäischen Pass. Die Verschärfung der Bedeutung des Klassenunterschieds im Bildungssystem. Nicht zu sprechen von der Reproduktion rassistischer und kolonialer Strukturen in der Auswahl der Wenigen, denen eine Stelle angeboten wird, und der noch wenigeren, die eine Festanstellung erhalten. Das Interessanteste an dem Gesetz ist damit auch das am wenigsten Verwunderliche: Es festigt die bestehenden Herrschafts- und Besitzverhältnisse, und in der Anwendung sperren sich diejenigen, die entscheiden, vor kreativen Umsetzungen, die die Betroffenen fordern, da niemand für eine Veränderung des Bestehenden verantwortlich gemacht werden will. Denn dass eine andere Praxis möglich wäre, wird auch durch das Gesetz nicht ausgeschlossen. Lautet der erste Satz des § 109 doch: „Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden.“⁵



Aber daran scheiden sich die Geister, die Lebensrealitäten, die Welten – man könnte auch sagen, die Klassen – des universitären Systems zwischen denen, die entscheiden, und denen, die unter den Entscheidungen arbeiten sollen: Deutlich wurde dies u.a. während der Podiumsdiskussion mit dem Rektor der Universität Wien am 10. Mai 2023 und in unterschiedlichen Gesprächen mit Politiker*innen. Die Politiker*innen sind erstaunt, welche Auswirkungen die Gesetzesnovelle hat und wie sie ausgelegt wird (oder sie tun zumindest so). Und der Rektor, in diesem Falle jener der Universität Wien, scheint das Bedürfnis nach sicheren Anstellungsverhältnissen und der damit einhergehenden Planungssicherheit fürs Leben und die Familie nicht als legitimes Argument anzusehen, obwohl die Praxis der Befristung auch einer guten wissenschaftlichen Arbeit entgegensteht. Selbst dann nicht, wenn die damit einhergehenden Anstellungsverhältnisse sogar der gängigen Praxis auf dem hochgelobten freien Markt Hayeks widersprechen.

Ein Ende? Das ist unter den bestehenden Verhältnissen nur für die Mehrheit der Beschäftigten in Sicht: ein Ende der Verträge. Mit einem kurzen Blick auf die deutschen Zustände lässt sich erahnen, wohin der Weg auch in Österreich in der einen oder anderen Weise führen wird. Zur immer weiteren Verkürzung der Befristungszeit und Vertragsanzahl, und nicht zu einer Umstellung des Universitätssystems in eine Form, in



der Arbeit nicht losgelöst von den Arbeitenden gedacht wird. Ein Vorschlag für eine andere Universität findet sich in dem gemeinsamen Entwurf von NUWiss, IG Lektor*innen, dem Elise-Richter-Netzwerk und der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung (ÖGFG).⁶ Dieser Vorschlag ist natürlich nicht der einzig mögliche, aber einer, der das System deutlich verbessern würde, weit über die Änderung des §109 hinaus. Besteht aber kein Wille zu dieser oder einer ähnlichen Veränderung in der Politik und bei den Rektoraten, dann sollte zumindest von diesen Stellen deutlich eröffnet werden, dass es nicht um die Beschäftigten geht, sondern darum, Arbeitskraft, also Menschen, in immer schnellerer Folge zu verschleifen, um das bestehende System und all seine unterdrückenden Strukturen weiter voranzutreiben.

Cui prodest? Während unter den ewig prekär beschäftigten Wissenschaftler*innen das Gefühl verbreitet ist, quasi als „Kanonenfutter“ für den wissenschaftlichen Betrieb zu dienen, kann man die Frage stellen, ob diese Aufopferung zumindest für die Wissenschaft, die Universität und die Gesellschaft allgemein gut ist. Es gibt gute Gründe, das zu bezweifeln – auch abgesehen von der Tatsache, dass psychisch gestresste Arbeiter*innen erwiesenermaßen weniger produktiv sind. Befristete Arbeitsverhältnisse führen zu einem ständigen Kommen-und-Gehen von Wissenschaftler*innen an Universitäten, was die Kontinuität in Lehre und Forschung

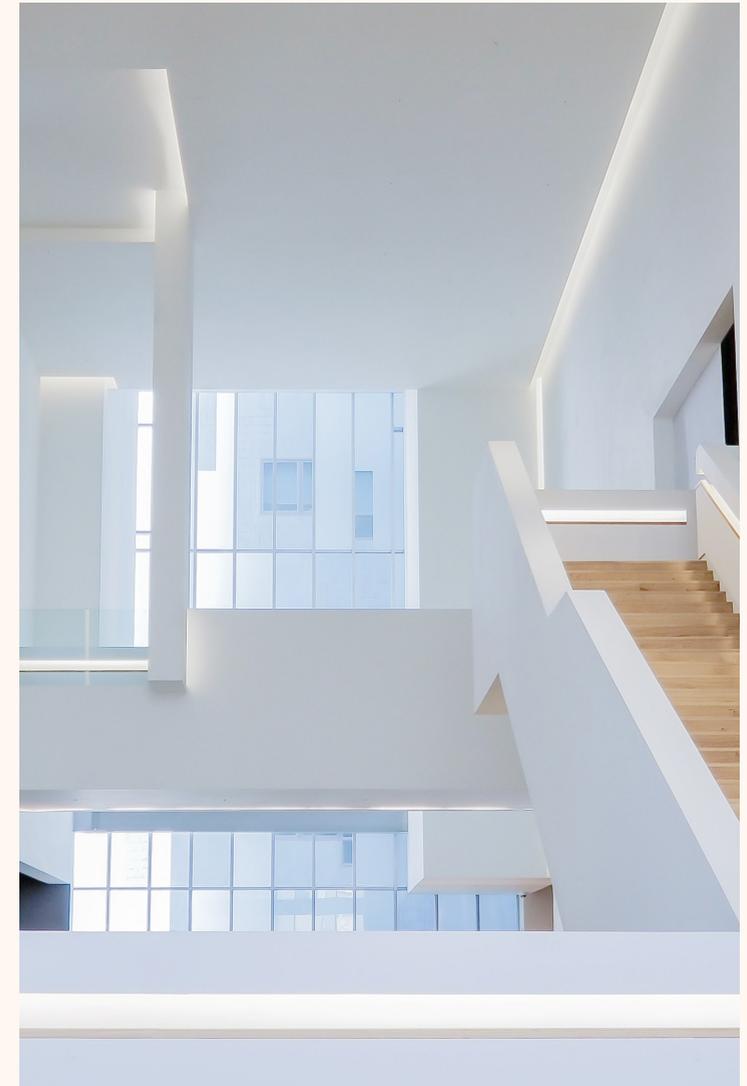
sowie jegliche Loyalität gegenüber der jeweiligen Institution unterminiert. Der undifferenzierte Zwang zu Mobilität fördert nomadische Lebensformen, die vollkommen unnachvollziehbar und angesichts der Klimakrise völlig unverantwortlich sind. Der Publikationsdrang im ständigen Wettbewerb führt zu Fälschungen und Hemmungen der Innovation in der Wissenschaft. Das ständige Schreiben und Begutachten von Drittmittelprojekten kostet extrem viele bezahlte Arbeitsstunden, die in keinem vernünftigen Verhältnis zum Gesamtergebnis (der Finanzierung von einem kleinen Bruchteil der eingereichten Projekte) stehen:⁷ Es ist mehr als fraglich, ob sich dieses „Spiel“ im Endeffekt lohnt – nicht nur für die Wissenschaftler*innen, sondern auch für die Universitäten. Die Beschäftigungspolitik in der Wissenschaft beruht auf keiner wissenschaftlichen Basis: Es ist überhaupt nicht belegt, dass sich die vielen Belastungen und Nachteile der prekär Beschäftigten zumindest für die Universität und die Wissenschaft „lohnen“. Wissenschaft und Universität müssen dringend neu gedacht werden, da die bestehende Form dem Zusammenleben unter humanen Bedingungen nicht nur widerspricht, sondern aktiv gegen jede Form eines gesellschaftlichen Miteinanders agiert.

Anmerkungen

- 1 Vgl.: <https://www.nuwiss.at/%c2%a7109-muss-weg/> (Aufgerufen am 12.06.2023). Auf der Webseite findet sich auch eine Sammlung von Aktionen, Forderungen und Informationen.
- 2 Vgl.: <https://eliserichter.net/index.php/2021/01/11/ugnovelle/> (Aufgerufen am 12.06.2023).
- 3 Vgl.: <https://usolar.univie.ac.at/detail/o:1611083> (Aufgerufen am 12.06.2023).
- 4 Vgl.: <https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128&FassungVom=2021-12-31&Artikel=&Paragraf=109&Anlage=&Uebergangsrecht> (Aufgerufen am 12.06.2023).
- 5 Ebd.
- 6 Vgl.: <https://www.nuwiss.at/wp-content/uploads/2023/05/NUWiss-Vorschlaege-zur-UG-Reform.pdf> (Aufgerufen am 12.06.2023).
- 7 Vgl.: <https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2015/03/19/the-grant-economy-as-tragedy-of-the-commons/> und https://www.realclearscience.com/journal_club/2015/03/21/is_applying_for_grants_a_waste_of_time_109144.html.

Paul*A Helfritsch lehrt und forscht als Post-Doc an der Universität Wien.

Donata Romizi ist Assistenzprofessorin mit dem Schwerpunkt „Philosophie und ihre Didaktik“ am Institut für Philosophie der Universität Wien.



Einladung zu Projektpraktika

Haben Sie Ideen für eigenständige Projekte, deren Verwirklichung für die DGPhil interessant ist? Möchten Sie hinter unsere Kulissen blicken und sich mit Kreativität einbringen? Bewerben Sie sich um ein Projektpraktikum! Wir bieten adäquate Betreuung und Vergütung. Denkbar wären z.B. Erhebungen zur Situation der Philosophie in den deutschsprachigen Ländern, Informationsveranstaltungen zu Philosophie und Öffentlichkeit oder Vernetzungsprojekte mit anderen philosophischen Gesellschaften. Bewerber*innen sollten Philosophie im mindestens fünften Fachsemester studieren. Wenden Sie sich mit Vorschlägen an: info@dgphil.de

Aus der Geschäftsstelle

Derzeit erschweren technische Probleme die Arbeit der Geschäftsstelle. Sie betreffen unter anderem die Schnittstelle zwischen Mitgliederdatenbank und Homepage, was bedauerlicherweise zur Folge hat, dass der wöchentliche Newsletter auch denjenigen per Email zugeschickt wird, die den Newsletter abbestellt haben und die Anmeldung für Neumitglieder pausieren muss. Des Weiteren verbessern wir kontinuierlich den Webauftritt der DGPhil und sind für Hinweise in diesem Zusammenhang ebenso dankbar wie für Rückmeldungen zum Newsletter. Im besten Fall können wir diese Schwierigkeiten bald beseitigen und bitten bis dahin um etwas Geduld und Verständnis. (lb)

Impressum

Deutsche Gesellschaft für Philosophie (DGPhil) e.V.
vertreten durch den Vorstand:

Prof. Dr. Reinhold Schmücker
Prof. Dr. Nadja Germann
Dr. Christian Barth

DGPhil-Geschäftsstelle

Prof. Dr. Reinold Schmücker
Präsident
c/o Universität Münster
Philosophisches Seminar
Domplatz 23
48143 Münster
E-Mail: info@dgphil.de
Web.: www.dgphil.de

V.i.S.d.P.: Prof. Dr. Nadja Germann
Redaktion: Lina Berthold (lb)

Bildnachweis (via unsplash):

S. 1 u. 8: arnold antoo (diWpdk2ZCK8); S. 2: alexander tsang (frvdyMH6S0); S. 3: valery fedotov (CqX6lhVj2T);

S. 5: christophe hautier (902vnYeoWS4); S. 6: luke stackpole (IjIMF5M3LAK); S. 7: andrew ridley (jR4ZfriEJl);

S. 9: mickey o-neil(NXKqkXzchPQ); S. 10: maksym ostrozhynskyy (InNtM9P-m0l); S. 11: carolina pimenta (ledpW0Zk2fU);

S. 12: geordanna cordero (5NE6mX0WVfQ); S. 13: josep martins (nAsdr5DC2Ss); S. 14: sunguk kim (Q5D4oYiZKAE)